

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Formation et accompagnement

Université de Strasbourg

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 20/07/2017

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2016-2017

sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Sciences humaines et sociales

Établissement déposant : Université de Strasbourg

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Gestion des ressources humaines, spécialité Formation et accompagnement* est une formation en un an (deux semestres) débouchant sur des emplois de technicien supérieur (formateur, coordinateur pédagogique, conseiller en insertion professionnelle, etc.) dans les domaines de la formation et de l'accompagnement.

La formation, rattachée à la faculté des sciences de l'éducation de l'université de Strasbourg (Unistra), se donne pour objectifs de former les étudiants aux activités liées à la formation et à l'accompagnement, à l'aide aux responsables de formations et à la veille sur les évolutions de l'environnement socio-économique et des technologies numériques.

Les enseignements sont dispensés en mode hybride (un tiers de présentiel pour deux tiers de distantiel). La formation s'adresse prioritairement aux publics en formation continue et est organisée sur trois sites (Unistra et deux sites délocalisés : l'Université de La Réunion et l'École supérieure en travail éducatif et social (ESTES) de Strasbourg). Cependant, le dossier d'autoévaluation déposé permet d'évaluer uniquement la formation dispensée par l'Unistra (et non celles dispensées sur les deux sites délocalisés).

Analyse

Objectifs
La formation expose clairement les connaissances et compétences visées, le dossier d'autoévaluation mettant l'accent sur les compétences professionnelles (élaborer un projet de formation, accompagner les demandeurs de formation, développer des partenariats inter-institutionnels, etc.) qui sont parfaitement détaillées. Les compétences ainsi développées mènent à des débouchés en parfaite cohérence avec le contenu de la formation, le référentiel des emplois visés étant en adéquation avec les compétences développées. On peut simplement regretter l'absence de mention des compétences personnelles que la formation vise également à développer.
Organisation
La formation est organisée sur trois sites (Unistra, Université de La Réunion et ESTES de Strasbourg) mais il n'est pas fait mention d'une cohabilitation de la formation. De plus, il n'y a actuellement aucune mutualisation des enseignements, chaque site ayant ses spécificités (en termes de modalités de fonctionnement, d'organisation pédagogique et d'enseignements), ce qui rend la structure de l'ensemble de la formation peu lisible. Ce manque de clarté et de lisibilité de la formation est accentué par le fait que les unités d'enseignement (UE) ne sont pas clairement intégrées à un semestre et que la part de tronc commun, d'enseignements à option et d'enseignements de spécialisation n'est pas clairement apparente. D'autre part, il n'est fait mention d'aucune implication de l'Unistra dans les délocalisations, ce qui questionne d'autant plus la pertinence de la collaboration. En revanche, les enseignements proposés (UE de communication, UE de conception pédagogique d'une action de formation, UE de politique de formation en entreprise, UE sur l'usage du numérique en formation, etc.) semblent en adéquation avec les objectifs professionnels et débouchés affichés de la formation.

Positionnement dans l'environnement

La mention *Gestion des ressources humaines* (GRH) est déclinée dans d'autres diplômes à l'échelle de la région (Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, Institut universitaire de technologie - IUT - de Mulhouse, Service de formation continue - SERFA - de l'Université de Haute-Alsace à Mulhouse), mais les compétences professionnelles visées sont différentes ici puisqu'il s'agit d'une double compétence dans les domaines de la formation et de l'accompagnement socio-professionnel. D'autre part, si la formation est proche d'une autre licence professionnelle délivrée par l'Université de Lorraine, les modalités sont différentes à Strasbourg : modularisation des enseignements (unités capitalisables dans le cadre du dispositif Pass compétences universitaires) et formation hybride (qui permet un recrutement plus large que régional). La double compétence visée et les spécificités de la formation justifient donc pleinement son existence dans l'environnement régional et national.

En ce qui concerne les partenariats, outre ceux établis avec les deux établissements partenaires (ESTES et Service universitaire de formation permanente - SUFP - de l'Université de La Réunion), des liens ont été noués avec le GIP-FCIP Alsace (groupement d'intérêt public pour la formation continue et l'insertion professionnelle, s'appuyant sur les Greta - Groupements d'établissements). Il n'est fait mention d'aucun autre partenariat ou coopération, notamment avec les acteurs du monde socio-économique locaux, nationaux ou internationaux. À cet égard, la formation gagnerait à être plus fermement ancrée dans son environnement socio-économique.

Equipe pédagogique

L'équipe pédagogique est composée de six universitaires (trois maîtres de conférences, un professeur des universités et deux enseignants au statut non renseigné) et de dix professionnels, parmi lesquels six seulement sont extérieurs à l'Unistra, les quatre autres exerçant dans les services administratifs de l'université (direction des ressources humaines, service de la vie universitaire, etc.), ce qui confirme le faible ancrage dans l'environnement socio-économique déjà évoqué. Les enseignants-chercheurs appartiennent tous à la même section du Conseil National des Universités (section 70) et à la même équipe de recherche labellisée (Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication, LISEC - EA 2310) ; les deux autres universitaires sont issus de deux autres composantes, ce qui permet d'assurer une certaine diversité inter-composantes à l'équipe. La part des enseignements assurés par les dix professionnels est pertinente (32 % du volume horaire global), mais ramenée aux extérieurs à l'Unistra (six professionnels), cette proportion tombe à 17,5 % des enseignements, ce qui semble faible. L'équipe pédagogique gagnerait donc à être davantage diversifiée, en nouant, notamment, plus de liens avec l'environnement socio-économique local. En revanche, les enseignements assurés par les professionnels, qui occupent des fonctions d'encadrement ou d'ingénierie dans leur exercice professionnel, concernent le cœur de métier, ce qui est tout à fait pertinent.

Un responsable de diplôme, une coordinatrice pédagogique par site et des responsables d'unités d'enseignement assurent la gestion pédagogique de la formation. Ils se réunissent régulièrement (à distance) avec les élus étudiants.

Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études

L'évolution du nombre d'inscrits révèle une légère diminution des effectifs dans les deux dernières promotions, avec un nombre moyen de 47 inscrits pour l'ensemble des trois sites, soit 15 en moyenne par site, ce qui semble plutôt faible. Le nombre de candidatures reçues n'est cependant pas indiqué, ce qui ne permet pas de juger de l'attractivité de la formation. Les inscrits sont issus à 93 % de formations autres qu'une deuxième année de licence (L2) (1 %), un DUT (3 %) ou un BTS/BTSA (3 %) et suivent la formation pour la très grande majorité (91,5 %) dans le cadre de la formation continue, ce qui correspond tout à fait au public visé. On peut donc en déduire que si les effectifs (ramenés à chaque site) ne font pas la preuve d'une attractivité exceptionnelle de la formation, elle n'en demeure pas moins prisée par les publics en formation continue.

Le taux moyen de diplômés est de 59 %, ce qui est très faible pour une licence professionnelle. D'autre part, les taux d'abandon ne sont pas mentionnés dans le dossier et ne peuvent donc pas être appréciés.

Les enquêtes internes conduites annuellement pour évaluer l'insertion professionnelle et la poursuite d'études mettent en évidence un très bon taux moyen d'insertion professionnelle (80 % des répondants en moyenne sont en emploi au moment de l'enquête et 10 % en poursuite d'études), ce qui est cohérent pour une licence professionnelle. D'autre part, l'enquête complémentaire qui a été conduite en vue de la constitution du dossier d'autoévaluation de la formation montre que la durée maximum de recherche d'emploi après la fin de la formation est de neuf mois (8,9 % en recherche d'emploi après 9 mois, contre 58,9 % après 3 mois). Globalement, l'insertion professionnelle des diplômés (recrutés au niveau Bac+3 ou supérieur pour près de 70 % d'entre eux et occupant un poste dans les domaines de la formation, de l'accompagnement socio-professionnel ou de l'action socio-éducative) est donc en adéquation avec les objectifs affichés de la formation et avec les besoins du marché de l'emploi.

Place de la recherche
<p>Si la formation n'est pas formellement adossée à un laboratoire, les six enseignants-chercheurs membres de l'équipe pédagogique appartiennent à une équipe de recherche labellisée (LISEC, équipe d'accueil - EA - 2310) en sciences de l'éducation. La démarche d'ingénierie pédagogique autour de la licence professionnelle (conception des parcours, formation et évolutions) nourrit la recherche des enseignants-chercheurs (plusieurs communications en colloques) qui, en retour, profite à la formation. D'autre part, les étudiants sont formés à la recherche en sciences sociales dans le cadre de l'unité d'enseignement « mémoire », ce qui contribue à garantir l'ancrage universitaire de la formation. Les enseignants-chercheurs membres de l'équipe pédagogique assurent également l'encadrement des mémoires. Enfin, la formation reçoit le soutien financier de deux projets IdEx. La place de la recherche dans la formation est donc tout à fait satisfaisante.</p>
Place de la professionnalisation
<p>Les objectifs de la formation, en termes de compétences professionnelles, sont clairement détaillés et en adéquation avec les métiers visés. La formation a fait l'objet d'une ré-ingénierie pour adopter une approche par compétences, chaque unité d'enseignement correspondant désormais à une compétence-métier. D'autre part, le projet tuteuré est présenté comme un élément central de la professionnalisation des étudiants.</p> <p>Une réflexion sur les métiers est aussi proposée grâce à une table-ronde, un débat et une conférence organisés avec le service de la formation continue chaque année autour des activités et de l'évolution des métiers dans le domaine de la formation et de l'accompagnement. En complément, des capsules vidéo sont enregistrées par des professionnels sur les métiers du domaine et mises à disposition des étudiants sur internet.</p> <p>En revanche, il n'est fait mention d'aucun dispositif spécifique d'accompagnement des étudiants dans l'élaboration de leur projet professionnel (l'unité d'enseignement 9, « accompagnement professionnel », propose peut-être un tel dispositif mais les informations données ne sont pas suffisantes pour apprécier cet élément) et les contacts avec le milieu socio-économiques semblent plutôt limités.</p> <p>Enfin, la fiche Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est clairement renseignée : les activités et compétences mentionnées sont en adéquation avec les objectifs de la formation et avec les types d'emplois visés. En revanche, les intitulés et descriptifs des UE ne correspondent pas à leur présentation dans le dossier. Ce point est donc à revoir.</p>
Place des projets et des stages
<p>Les objectifs et modalités du projet tuteuré ne sont pas assez détaillés pour permettre de l'apprécier (travail individuel/de groupe, accompagnement, durée, type d'évaluation...). Il est crédité de 9 ECTS et équivaut à 56 heures équivalent travaux dirigés (HETD), ce qui ne représente que 9 % du volume de la formation (hors stage), bien en-dessous des 25 % requis par la réglementation. La place et les modalités du projet tuteuré, pourtant présenté comme « élément fondateur » de la formation, doivent donc être revues.</p> <p>Les objectifs et modalités d'évaluation du stage ne sont pas non plus assez détaillés pour permettre de l'apprécier. Il représente 420 heures de formation et est crédité de 9 ECTS. De plus, l'articulation entre l'unité d'enseignement 6 « stage », qui doit faire l'objet d'une évaluation, et l'unité d'enseignement 13 « mémoire » n'est pas explicitée. Enfin, il n'est pas fait mention de l'appui du bureau d'aide à l'insertion professionnelle (« Espace avenir » à l'Unistra) dans la recherche de stage. Les modalités du stage gagneraient donc à être précisées.</p>
Place de l'international
<p>La formation est très peu ouverte à l'international. En effet, hormis le partenariat avec l'Université de La Réunion (qui, en tant que département d'Outre-Mer, ne peut pas être considéré comme permettant une ouverture sur l'international), il n'est fait mention d'aucune mobilité sortante (stage à l'étranger, par exemple) ou entrante des étudiants, ni de mobilité ou échange d'enseignants. De plus, aucun partenariat avec des établissements ou entreprises à l'étranger n'est mentionné dans le cadre de cette formation. Par ailleurs, une seule unité d'enseignement de langues est intégrée à la formation pour un volume horaire de 28 HETD (3 ECTS), et il n'est fait mention d'aucun enseignement de spécialité dispensé en anglais, par exemple.</p>

Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>Les modalités de recrutement sont clairement définies : dossier de candidature, puis entretien de sélection. Des dispositifs de mise à niveau sont en place : avant le début de la formation, une formation aux outils numériques utilisés pour la partie « à distance » de la formation est proposée ; un tutorat est également assuré. Hormis des outils, un suivi individualisé de la coordinatrice pédagogique, et des regroupements réguliers tout au long de la formation, il n'est pas fait mention de dispositifs <i>ad hoc</i> pour favoriser la réussite des étudiants.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>Le numérique occupe une place centrale dans la formation qui propose des pratiques pédagogiques innovantes sur le site de l'Unistra (et plus traditionnelles sur les deux autres sites) : la formation a adopté l'approche par résolution de problèmes et est assurée en mode hybride (deux tiers de distantiel et un tiers de présentiel), ce qui signifie également que les environnements numériques d'apprentissage sont les outils privilégiés (plate-forme « e-espace » et ses outils et fonctionnalités associés). Une formation aux outils numériques utilisés est assurée avant le début de la formation, puis des enseignements sur l'usage raisonné du numérique en formation sont aussi offerts.</p> <p>La modalité hybride sur le site de l'Unistra combinée à l'alternance hebdomadaire entre formation et terrain permet une grande adaptation aux étudiants à contraintes particulières et aux différents types de publics, dont ceux issus de la formation continue, cible prioritairement visée par la formation. En revanche, les modalités d'enseignement adoptées sur les deux autres sites (« regroupement mensuel des cours ») ne sont pas assez détaillées pour pouvoir être appréciées. Une commission de validation des acquis de l'expérience et des acquis professionnels (VAE/VAP) est en place et, si les demandes sont qualifiées de « rares » (les chiffres exacts ne sont pas communiqués pour la VAP), elles sont en augmentation : si près de 15 % des étudiants inscrits (moyenne fournie, mais aucun relevé par promotion) ont pu bénéficier d'une procédure de VAP (mais il n'est pas indiqué sur quelle période), les chiffres communiqués pour la seule VAE montrent qu'elle n'a concerné qu'1 % des inscrits sur les trois dernières promotions.</p>
Evaluation des étudiants
<p>La formation pratique le contrôle continu intégral selon diverses modalités : à l'écrit ou à l'oral, en individuel ou en collaboration, selon les unités d'enseignement, et à partir de grilles d'évaluation critériée pour une rétroaction plus efficace envers les étudiants. La proportion d'écrits et d'oraux n'étant pas précisée, il n'est pas possible d'apprécier cet élément. Le jury - dont la composition n'est pas précisée (ce qui ne permet pas d'apprécier sa conformité) - se réunit une fois par an à la suite de la réunion du conseil de perfectionnement. Il n'est pas fait mention de réunions du jury en fin de semestre 1. Les modalités de délivrance du diplôme sont clairement explicitées (dans la fiche RNCP, pas dans le dossier lui-même) : l'étudiant doit obtenir une moyenne à chaque unité d'enseignement supérieure ou égale à 10 et le bloc projet + stage doit également faire l'objet d'une moyenne supérieure ou égale à 10 (ce qui est conforme à la réglementation). Ces modalités ne laissent cependant aucune place à la compensation des unités au sein d'un même semestre (puisque'il faut obtenir la moyenne à chacune pour valider le semestre), ce qui n'est pas réglementaire (hormis les UE stage et projet tuteuré, non compensables, les autres UE doivent être compensables entre elles).</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Le suivi de l'acquisition des compétences fait l'objet d'une attention particulière : il est fait appel à une consultante qui a introduit dans la formation l'utilisation d'un portfolio de compétences, démarche encore peu développée dans les universités. De plus, cette démarche portfolio va faire l'objet d'un projet de recherche dans le cadre d'un nouvel IdEx de l'Unistra visant à concevoir un nouvel outil de type e-portfolio. Le supplément au diplôme joint au dossier est clair et complet : il fournit une description du cursus et des compétences acquises en complète adéquation avec les objectifs de la formation. En revanche, les intitulés et descriptifs des unités d'enseignement ne correspondent pas exactement à la présentation qui en est faite dans le dossier.</p>
Suivi des diplômés
<p>Le suivi des diplômés est assuré : (1) par des enquêtes nationales (dont les détails - périodicité, collecte des données, etc. - ne sont pas spécifiés) dont les résultats sont présentés en annexe, (2) par des enquêtes internes annuelles par questionnaire en ligne, (3) par des rencontres annuelles organisées par le réseau des anciens étudiants, et (4) par des outils numériques (une page Facebook, un dispositif de communication sur le site de la formation - bien que les détails du dispositif ne soient pas fournis). Le taux de réponse à l'enquête interne en ligne (39 %) n'est cependant pas très élevé et les caractéristiques des répondants ne sont pas précisées. La diversité, la périodicité et la qualité de ces dispositifs de suivi demeurent néanmoins adéquates.</p>

Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation

Il n'y a pas de conseil de perfectionnement en tant que tel, mais une commission pédagogique. Son mode de fonctionnement et sa composition sont clairement explicités et adéquats ; elle est composée de consultants, des responsables de formation, chargés de mission, d'étudiants et d'universitaires et se réunit une fois par an. Ces réunions visent à faire un bilan annuel de la formation et font l'objet d'un relevé de décisions sur les pistes d'amélioration proposées. Le travail de la commission a ainsi permis de mettre en place un certain nombre d'évolutions de la formation clairement détaillées, avec une attention particulière accordée aux modalités d'accompagnement de la formation à distance.

Par ailleurs, les modalités d'évaluation de la formation par les étudiants sont clairement présentées et pertinentes : des réunions à distance sont en effet organisées avec les étudiants par la responsable de diplôme et les coordinatrices pédagogiques de manière à faire un bilan de la formation, et des enquêtes par questionnaires de satisfaction leur sont également soumises (à mi-parcours et en fin de parcours). De plus, des questionnaires sont adressés aux étudiants par le service de la formation continue deux fois par an. En revanche, les évolutions de la formation qui ont découlé de ces dispositifs d'évaluation de la formation par les étudiants ne sont pas explicitées et ne peuvent donc pas être appréciées. Enfin, il n'est pas fait mention d'une procédure d'autoévaluation de la formation, ce qui laisse supposer qu'elle n'est pas conduite de façon transparente.

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- La double compétence visée et les spécificités de la formation : modalité hybride à l'Unistra et pratiques pédagogiques innovantes.
- Le taux élevé d'insertion professionnelle.
- Le suivi rigoureux, en interne, de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études.
- Le suivi de l'acquisition des compétences qui fait l'objet d'un nouveau projet de recherche IdEx.

Points faibles :

- L'absence d'implication de l'Unistra dans les délocalisations (et vice-versa) en présentiel comme en distanciel, ce qui questionne la pertinence de la collaboration.
- Le faible ancrage dans l'environnement socio-économique local et national et l'absence de conseil de perfectionnement en bonne et due forme faisant intervenir des professionnels extérieurs à la formation.
- Le faible taux de diplômés.
- La faible place du projet tuteuré dans le volume horaire global de la formation.

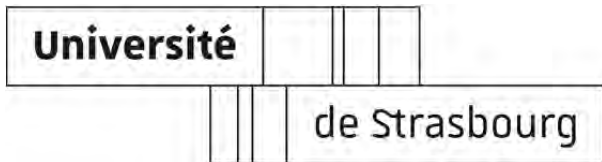
Avis global et recommandations :

La licence professionnelle *Formation et accompagnement* présente un taux élevé d'insertion professionnelle des diplômés. Elle présente toutefois un taux de diplômés anormalement faible pour une LP, ce qui mériterait une analyse en profondeur : une augmentation du volume horaire des enseignements en présentiel permettrait peut-être de résoudre ce problème. La LP comporte un certain nombre de spécificités, dont la double compétence visée. Par ailleurs, la formation est conduite en mode hybride à l'Unistra et repose sur des pratiques pédagogiques innovantes. Enfin, le suivi de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études est rigoureux, tout comme celui de l'acquisition des compétences.

En revanche, la collaboration entre l'Unistra et les deux sites délocalisés ne semble pas effective dans la mesure où chaque site a ses propres modalités de fonctionnement, et où l'implication de chacun reste locale (aucune implication

dans la formation offerte sur les deux autres sites). De plus, la formation gagnerait à être plus fermement ancrée dans l'environnement socio-économique local comme en témoignent le peu de liens et partenariats noués par l'Unistra avec les entreprises et organismes publics locaux ainsi que l'absence de professionnels extérieurs dans ce qui devrait être un véritable conseil de perfectionnement. Le volume horaire accordé au projet tuteuré, pourtant présenté comme « élément fondateur » de la formation, devrait d'autre part être revu à la hausse. Enfin, il serait pertinent de travailler à l'ouverture à l'international de la formation, en encourageant les mobilités entrante et sortante d'étudiants (stages à l'étranger, par exemple), les partenariats avec des institutions à l'étranger, les échanges d'enseignants, et en ajoutant par exemple une unité d'enseignement d'anglais au semestre 2.

Observations de l'établissement



Licence professionnelle

Spécialité : *GRH Formation et accompagnement*

Observations relatives à l'évaluation par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Michel DENEKEN
Président

La formation a été ouverte en 2009 et adaptée à la modalité hybride en 2013 sur le site de Strasbourg. À la Réunion, la formation fonctionne depuis 2011 dans le même parcours. Elles ne sont pas co-habilitées (une convention de formation pluri-annuelle a été signée entre les deux Universités). À l'ESTES, un parcours spécifique a été créé en 2015. La 2^{ème} promotion qui vient de démarrer rejoint le parcours initial. Cette formation est aussi liée à l'Unistra par conventionnement.

Jusqu'à présent, à la Réunion, nous n'avons pas entrepris de mutualisation des enseignements bien que nous ayons cet objectif en ligne de mire. Il y a une réelle volonté des équipes pédagogiques de travailler à la cohérence pédagogique du dispositif de formation mais les obstacles sont nombreux et parfois surgissent chemin faisant. À titre d'exemple, mentionnons la succession de trois coordinateurs pédagogiques sur site depuis le début de la coopération et, l'an passé, des changements notables dans la composition de l'équipe pédagogique. Mais les difficultés ne devraient pas nous faire renoncer à cette collaboration qui répond à des besoins cruciaux sur l'Île de la Réunion (taux de chômage très élevé)

Globalement, le contexte réunionnais ne se prête pas encore à une homogénéisation des pratiques pédagogiques, pas seulement en matière d'hybridation. Il y a des pratiques et des manières de faire qui diffèrent de celles qui sont en usage en métropole, et des spécificités propres à respecter. La coopération se construit dans la durée et nous nous donnons le temps nécessaire pour réfléchir à un « rapprochement » d'autant plus que cette perspective renvoie à des attentes réciproques.

À l'ESTES, comme à la Réunion, la formation est organisée en présentiel selon un calendrier « classique » avec un regroupement mensuel. La formation « Unistra » a adopté une alternance hebdomadaire adaptée à la modalité distancielle.

En dehors de ce point, les trois formations sont organisées communément suivant les principes et règles pédagogiques s'appliquant au diplôme de la Licence professionnelle.

Nous avons opté pour une progression pédagogique continue et avons délibérément renoncé à la construction d'un tronc commun, d'enseignements à option et d'enseignements de spécialisation. Si l'on ne considère la question que sous l'angle du nombre d'inscrits dans la formation, c'est ce choix qui s'impose *de facto*.

Concernant le point sur l'implication de l'Unistra dans les délocalisations, des réunions sont régulièrement organisées avec les coordinatrices pédagogiques et l'équipe pédagogique en dehors du conseil de perfectionnement et ce, tout au long de l'année (de l'ouverture jusqu'à la clôture de la formation). Une mission est organisée à la Réunion (une fois par an) comportant différentes activités : présidence de jury de soutenance de mémoires, bilan avec les

Cabinet de la Présidence

Bât. Nouveau Patio
20a, rue Descartes

Adresse postale :

4 rue Blaise Pascal
CS 90032
67081 Strasbourg Cedex
Tél. : +33 (0)3 68 85 70 80/81
Fax : +33 (0)3 68 85 70 95

www.unistra.fr

étudiant.e.s, bilan pédagogique avec l'équipe pédagogique, jury final et analyse des nouveaux dossiers de candidature pour la rentrée suivante.

La diminution des effectifs est imputable à l'impact de la loi du 5 mars 2014 qui a, dans un premier temps, « suspendu » le financement de la formation, et à la baisse de la participation financière de la Région. Il faut rappeler ici que la formation est ouverte principalement à la formation continue et que, d'un point de vue budgétaire, elle dépend des fonds de la formation continue.

Pour la formation à l'Unistra organisée en mode hybride, la constitution de petits groupes s'impose. Au-delà de 15 étudiant.e.s (seuil de tolérance < 20), la qualité de la formation peut être impactée (abandons, résultats en baisse). Faute de moyens humains, le dédoublement de groupes n'est pas actuellement envisageable.

Le nombre de candidatures déposées n'a pas été indiqué dans le dossier d'auto-évaluation mais il représente entre 2 à 3 fois le nombre d'inscrits en fonction des sites. La formation bénéficie d'une certaine attractivité sur les différents territoires et, en particulier, à la Réunion où, cette année, nous comptons 24 étudiants (10 l'an passé).

Le taux moyen de diplômé.e.s apparaissant dans les tableaux statistiques ne reflète pas la réalité. Le taux de diplômé.e.s est au contraire plutôt élevé. Les chiffres enregistrés sont faussés du fait que les étudiant.e.s ont été inscrit.e.s sur 2 années universitaires (pour des raisons de calendrier) et qu'elles/ils ont été d'office déclaré.e.s « défaillant.e.s » à la fin de la première année alors qu'elles/ils ont achevé leur formation dans l'année civile de la même année universitaire.

Le taux d'abandon sur les trois sites est très faible (1,5%). Les étudiant.e.s sont engagé.e.s financièrement dans une formation en lien avec un projet professionnel ciblé ; les rares abandons sont généralement liés à des situations personnelles (problèmes de santé).

Comme mentionné dans le dossier d'auto-évaluation, les étudiant.e.s sont accompagné.e.s par une consultante dans l'élaboration d'un portfolio de compétences qui leur permet d'affiner leur projet professionnel au cours de l'année.

Les objectifs et les modalités du projet tuteuré sont formalisés dans un document détaillé remis aux étudiant.e.s en début d'année. Il est aussi communiqué aux tutrices et tuteurs puisqu'au-delà de leur participation à l'évaluation finale, elles/ils suivent les étapes de réalisation du projet tuteuré et accompagnent les étudiant.e.s *in situ* (d'où un nombre réduit d'heures d'enseignement sur le projet tuteuré par compensation).

De même que les objectifs et les modalités d'évaluation du stage sont définis clairement : une grille d'évaluation critériée est complétée à mi-parcours et en fin de parcours (démarche auto-évaluative de l'étudiant.e et co-évaluative avec la tutrice ou le tuteur).

Enfin, une note méthodologique pour la rédaction du mémoire est remise aux étudiant.e.s en début d'année, aux directrices et directeurs de mémoire ainsi qu'aux tutrices et tuteurs.

La formation est construite autour de la connaissance fine du système de formation professionnelle continue spécifique à la France pour outiller les futurs professionnel.le.s appelé.e.s à exercer sur le territoire français (y compris dans les DOM-TOM). La pratique d'une langue étrangère n'est pas requise pour la majorité de nos étudiant.e.s inscrit.e.s dans cette formation.

Les UE (hors stage et projet tuteuré) sont compensables entre elles en respect de la réglementation.

Les étudiant.e.s, en fin d'année, sont réuni.e.s pour mener une auto-évaluation de la formation dans un document formalisé remis au conseil de perfectionnement pour suite à donner ; conseil de perfectionnement qui comporte des professionnel.le.s extérieur.e.s.

Strasbourg, le 2/06/2017



Michel DENEKEN